Carta de Governança Corporativa

2026

M. Dias Branco



Apresentação

Aos acionistas, colaboradores, clientes, consumidores e demais stakeholders,

Apresentamos a **Carta de Governança Corporativa da M. Dias Branco**, que reúne as principais informações sobre **como estruturamos, executamos e monitoramos nossas práticas de governança.**

Este documento, de natureza complementar ao Relatório Anual Integrado no tema de governança, reforça o compromisso da Companhia com a transparência e a prestação de contas, evidenciando como a governança corporativa sustenta a estratégia e a geração de valor no longo prazo.

Pilares desta Carta

Referência Regulatória

Tomamos como referência a Lei n. 13.303/16 (“Lei das Estatais”). Embora não sejamos empresa pública ou sociedade de economia mista, utilizamos a previsão da divulgação anual da Carta de Governança como uma forma de reforçar nosso compromisso com a transparência e prestação de contas para nossos stakeholders.

Estrutura e padrões de reporte

Além da estrutura prevista pela Lei das Estatais, tomamos referência de estruturas de padrões internacionais de reporte em matéria de governança, como as utilizadas pelas bolsas de valores estrangeiras, como as de Nova Iorque, Tóquio e Frankfurt.

Melhores práticas de mercado nacionais e internacionais

Para priorizar os temas para divulgação, tomamos por base as principais matérias em governança recomendadas pelo IBGC e regulamentadas pela CVM e B3.

Benchmark

Analisamos Cartas de Governança Corporativa divulgadas por empresas públicas e sociedades de economia mista brasileiras, bem como por empresas globais, notadamente as do setor de alimentos, listadas em bolsas estrangeiras.

Mensagem da Administração

Esta publicação marca um momento especial para nossa Companhia. Trata-se de uma iniciativa voluntária e inovadora entre companhias de capital integralmente privado, inspirada nas referências da Lei nº 13.303/16 (Lei de Responsabilidade das Estatais) e alinhada às melhores práticas de governança corporativa.

A iniciativa reafirma o compromisso da M. Dias Branco com a transparência, a integridade, a responsabilidade corporativa e a prestação de contas perante seus stakeholders.

Esta primeira edição da Carta também dialoga simbolicamente com um marco relevante da história da Companhia: a celebração dos 20 anos da abertura de capital no Novo Mercado da B3. Assim como aquele movimento representou um novo estágio de maturidade institucional e de alinhamento a padrões elevados de governança, esta Carta traduz a consolidação de duas décadas de aprendizado, aprimoramento contínuo e compromisso com uma gestão responsável, orientada à criação de valor sustentável no longo prazo.

Ao longo deste documento, evidenciamos avanços na governança corporativa como instrumento efetivo de gestão e maximização de valor para o negócio. Para a M. Dias Branco, a governança não se limita a estruturas formais, mas orienta decisões estratégicas, disciplina processos, fortalece controles e qualifica o diálogo entre a administração, os conselheiros e a alta liderança. Exemplos concretos desse direcionamento são a Matriz de Deliberações Estratégicas, que organiza e dá transparência aos fluxos decisórios, e o fortalecimento da gestão integrada de riscos, apoiada por uma matriz de riscos alimentada por canais vivos, como o canal ético, pareceres jurídicos e reportes contínuos das áreas de negócio.

Destacamos, ainda, o elevado grau de maturidade do nosso sistema de governança, refletido na aderência superior a 97% ao Informe de Governança Corporativa da CVM desde 2024, posicionando a Companhia entre os destaques do setor no Novo Mercado. Esse desempenho evidencia a robustez das práticas adotadas e o alinhamento consistente ao Código Brasileiro de Governança Corporativa.

A Carta também evidencia os avanços e compromissos assumidos no âmbito da Agenda Estratégica ESG – Pilar Governança, com a adoção de metas públicas, mensuráveis e integradas à estratégia corporativa. Nesse contexto, merecem especial referência a adesão ao Movimento Transparência 100% do Pacto Global da ONU, a condição de signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção (Instituto Ethos) e, mais recentemente, a adesão ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, promovido pela Controladoria-Geral da União (CGU), reforçando o posicionamento institucional da Companhia em favor de uma atuação ética, íntegra e transparente.

Por fim, ressaltamos que esta Carta integra um processo contínuo de evolução. Ao publicar anualmente este material, permitimos uma visão comparativa dos avanços, fortalecemos a cultura de governança e reafirmamos nossa convicção de que governança e integridade são alavancas essenciais para a perenidade e a geração de valor da M. Dias Branco.



Ivens Dias Branco Júnior
Presidente



Daniel Mota Gutiérrez
Vice-Presidente Jurídico, de Governança, Riscos e Compliance e Governance Officer

Nosso Compromisso

Ao tornar pública esta Carta, rea rmamos nosso compromisso com uma governança baseada em **transparência, ética e integridade.**

Seguiremos com a publicação anual desta Carta de Governança, para que nossos stakeholders possam acompanhar a evolução contínua da Companhia em matéria de governança corporativa.

Convidamos nossos públicos a acompanhar a evolução dessas práticas, que sustentam a con ança nas relações, a perenidade dos negócios e a geração de valor no longo prazo.

Eusébio, Ceará, Novembro de 2026.

20 anos de capital aberto

20 anos

Uma trajetória que consolidou a governança como estratégia

Há duas décadas, a abertura de capital marcou um novo nível de maturidade para a Companhia. Hoje, esse movimento se reflete em uma governança sólida, integrada ao negócio e orientada à geração de valor no longo prazo.

Mais do que um marco – um compromisso com a evolução contínua

Ao longo desses 20 anos, a governança deixou de ser apenas estrutura e passou a atuar como um instrumento ativo de gestão, capaz de:

- orientar decisões estratégicas
- ampliar transparência e prestação de contas
- desenvolver, qualificar e aprimorar o diálogo interno e externo entre lideranças e stakeholders
- contribuir para a melhoria contínua de políticas, controles e processos



Abertura do Capital em 2006 na então BOVESPA (atual B3)



Evento de 15 anos da abertura do capital na B3

Governança que sustenta o futuro

Essa trajetória reflete um posicionamento claro:
governança, integridade e transparência são pilares da perenidade do negócio.

Para chegar até aqui, houve um caminho consistente.

Veja como essa evolução aconteceu ao longo do tempo →

Linha do Tempo

2006
- Oferta pública inicial das ações da Companhia, no segmento Novo Mercado da B3

2007
- Criação do Comitê de Auditoria (CoAud), como comitê de assessoramento ao Conselho de Administração

2009
- 1ª edição do Código de Ética
- Criação do Comitê de Ética

2014
- Membros do Comitê de Auditoria (CoAud) são, pela 1º vez, 100% Independentes

2017
- Criação do iMDB (Índice de Governança Corporativa da M. Dias Branco)

2018
- Criação do Comitê de Governança Corporativa (CGC) como comitê de assessoramento ao Conselho de Administração

2019
- Criação do Comitê de Remuneração e Indicação de Administradores e Membros dos Comitês de Assessoramento ao CA (CIR) como comitê de assessoramento ao Conselho de Administração
- Criação da Área de Governança (inicialmente, Secretaria de Governança Corporativa)

2020
- Companhia torna-se signatária do Pacto Global da ONU

2021
- Transformação do CGC em Comitê ESG (CESG)
- Transformação do CIR em Comitê de Gente e Gestão (CGG)
- Companhia torna-se signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção do Instituto ETHOS
- Empresa classificada na “A List” do CDP (Carbon Disclosure Project)
- Empresa passa a compor o iDIVERSA da B3
- Companhia integra, pela primeira vez, a Carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE da B3

2022
- 1ª Semana de Governança Corporativa e Compliance
- Aprovação da Matriz de Deliberações Estratégicas pelo Conselho de Administração
- 1º “Momento Governança” com pauta específica em reunião do Conselho de Administração (anteriormente denominado “Governança em Pauta”)
- Empresa classificada com nota AA pela MSCI ESG Ratings
- Companhia integra o Índice TEVA: Mulheres da Liderança
- Obtenção da Certificação da certificação internacional Quality Assessment (QA) do Instituto de Auditores Internos do Brasil (IIA Brasil), afiliado do The IIA (The Institute of Internal Auditors)
- Criação da Diretoria Estatutária de Vice-Presidência Jurídica, de Governança, Risco e Compliance.

2023
- Transformação da Semana de Governança Corporativa e Compliance em “Semana de Ética e Governança”, ampliando a abrangência do tema
- Designação do Vice-Presidente Jurídico, de Governança, Riscos e Compliance como Governance Officer
- Aprovação pelo Conselho de Administração e divulgação de 8 novos compromissos públicos e 7 internos para o Pilar Governança da Agenda Estratégica ESG da Companhia

2024
- Companhia torna-se signatária do Movimento Transparência 100% da ONU
- Aderência superior a 97% do Informe de Governança – maior nível dentre as empresas de alimentos do Novo Mercado

2025
- Obtenção da Certificação ISO de Gestão Antissuborno (ISO 37001)
- Empresa torna-se signatária do Pacto Brasil pela Integridade Empresarial da Controladoria Geral da União (CGU)
- Obtenção, pela 8ª vez, do Troféu Transparência da ANEFAC

2026
- Transformação do CoAud em Comitê de Auditoria Estatutário (CAE)

ATÉ ESTA PUBLICAÇÃO
- Publicação da 1ª edição da Carta de Governança Corporativa, como pioneira dentre as empresas privadas do Novo Mercado

Sumário

1. Introdução 7

2. Da estrutura Societária e dos Órgãos de Governança 8

2.1 Estrutura Societária 9

2.2. Estrutura e Composição da Administração 10

2.2.1. Remuneração e avaliação dos administradores 11

2.2.2. Políticas e Regimentos 12

2.3. Papéis e responsabilidades dos órgãos de governança 13

2.3.1. Seguro D&O e Contrato de Indenidade 15

2.3.2. Programa de Integração 15

2.3.3. Programa de Sucessão 15

2.3.4. Destaques das principais deliberações do Conselho de Administração 15

2.4. A Área de Governança Corporativa 16

2.4.1. A área 16

2.4.2. Governança e Mercado de Capitais 16

3. Governança e Integridade como Instrumentos de Gestão e Maximização de Valor ao Negócio 17

3.1. Momento Governança M. Dias Branco 17

3.2 Matriz De Deliberações Estratégicas 18

3.3 iMDB - Índice de Governança Corporativa 19

3.4. Matriz de Riscos alimentada por canais vivos 20

3.5. Semana de Ética e Governança 21

3.6. Governança que gera valor: confiança, capital competitividade 22

3.7. Destaques em Governança e Integridade 23

4. Agenda Estratégica ESG - Pilar Governança **24**

5. Programa de Integridade **27**

6. Gestão de Riscos e Controles Internos **30**

7. Quadro Resumo com Principais Destaques e Evoluções **32**

Capítulo 1

Introdução

A **M. Dias Branco** é referência no setor alimentício brasileiro, com atuação destacada nos segmentos de massas, biscoitos, granolas, farinhas de trigo, bolos e snacks. Ao longo de mais de sete décadas, a Companhia construiu uma trajetória de crescimento orgânico e por meio de aquisições, com diversificação de portfólio e visão estratégica de longo prazo.

Desde sua abertura de capital e adesão ao Novo Mercado da B3, a Companhia assumiu compromissos públicos com padrões de governança exigentes, os quais se refletem em seu Estatuto Social, práticas de divulgação, canais de governança e posicionamento perante investidores.

Neste contexto, esta carta tem como objetivos:

- Ampliar a prestação de contas e reforçar a transparência;
- Descrever a estrutura de governança, os papéis, responsabilidades e mecanismos de controle e supervisão; e
- Fortalecer o reconhecimento da governança e integridade como instrumentos de gestão e maximização de valor ao negócio.



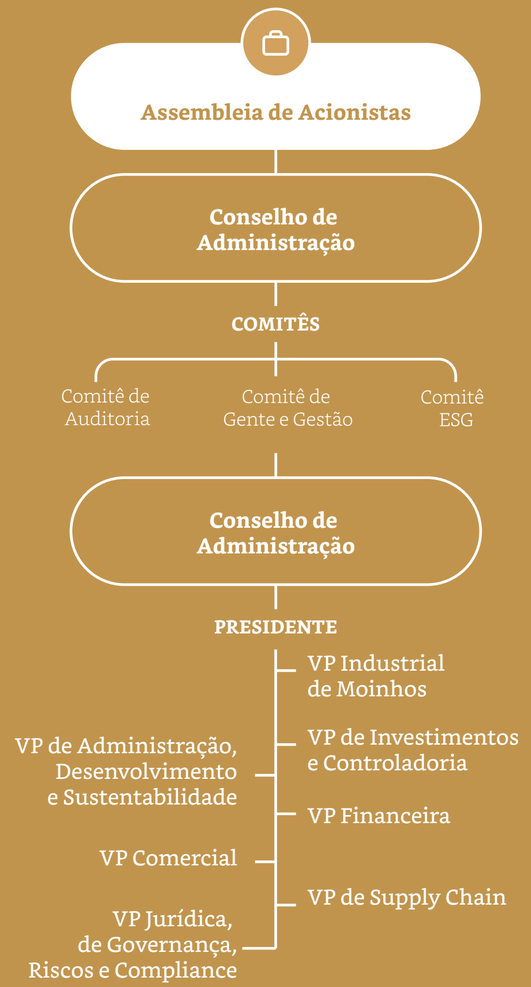
Capítulo 2

Da estrutura Societária e dos Órgãos de Governança

Desde 2006, a **M. Dias Branco**, sociedade anônima de capital aberto, possui ações listadas no **Novo Mercado da B3 S.A Brasil, Bolsa, Balcão ("B3").**

A **Assembleia Geral de Acionistas** é o mais alto órgão de governança da Companhia. No âmbito da administração, o **Conselho de Administração**, eleito anualmente pela Assembleia, é responsável por definir a estratégia corporativa e acompanhar sua execução pela Diretoria.

A estrutura de governança da **M. Dias Branco** é composta pelos seguintes órgãos:



Como os órgãos de governança se relacionam?

Esses órgãos atuam de forma complementar e integrada, com fluxos claros de reporte e adequada segregação de funções, em conformidade com a legislação aplicável, o Estatuto Social, os regimentos internos e demais políticas da Companhia.

Quem pode integrar os órgãos de governança?

De acordo com a Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria Estatutária, os candidatos devem estar alinhados aos valores e à cultura da M. Dias Branco, além de possuir experiência profissional, técnica e/ou acadêmica compatível com as responsabilidades do cargo.
As indicações também consideram, sempre que possível, critérios de diversidade, como gênero, idade, formação acadêmica e experiência profissional, bem como a complementaridade de competências e a disponibilidade de tempo para o adequado exercício da função.

2.1 Estrutura Societária

A M. Dias Branco negocia suas ações na **B3 (Brasil, Bolsa, Balcão)** sob o código **MDIA3**, no segmento **Novo Mercado.**

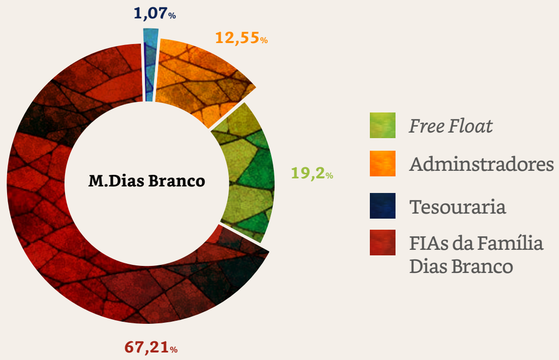
INDICADORES DA BASE ACIONÁRIA

339 milhões
de ações ordinárias emitidas

43.962
acionistas pessoas físicas

158
acionistas pessoas jurídicas

Composição acionária
jun/2025



As principais controladas, coligadas e operações controladas em conjunto da Companhia estão representadas no organograma abaixo:



As participações societárias detalhadas podem ser consultadas nas Notas Explicativas das Demonstrações Financeiras de 31/12/2025

Dados econômicos e financeiros

As informações financeiras da M. Dias Branco estão disponíveis no site de **Relações com Investidores:**

ri.mdiasbranco.com.br → Informações Financeiras

O relatório apresenta a situação econômicofinanceira da Companhia e é publicado trimestralmente, sendo destinado a analistas de mercado, acionistas e investidores.

Entre os conteúdos disponibilizados estão:

- Indicadores econômicos
- Desempenho das ações da Companhia
- Gestão de riscos
- Balanço Patrimonial e Demonstração do Resultado
- Informações sobre estrutura de capital e mercado de capitais
- Notas Explicativas dos respectivos períodos

Reconhecimento em Governança

Além da presença nesses índices, a Companhia também é reconhecida por suas práticas de governança e integridade, evidenciadas por certificações e compromissos públicos assumidos, detalhados nas seções seguintes.

A M. Dias Branco integra importantes índices da B3, entre eles: AGFS, IBRA, ICO2, ICON, IDVR, IGCT, IGCX, IGNM, INDX, ISEE, ITAG, SCSR, SMLL.

2.2 Estrutura e Composição da Administração

Conselho de Administração

O **Conselho de Administração** é responsável por definir as **diretrizes estratégicas da Companhia** e acompanhar sua execução pela Diretoria.

Entre suas principais atribuições estão:

- Definir orientações estratégicas para a Companhia;
- Eleger e fiscalizar a atuação da Diretoria Estatutária;
- Aprovar políticas corporativas;
- Estabelecer critérios para alienação de bens e direitos da Companhia;
- Exercer demais competências previstas na legislação e no Estatuto Social.

Diretoria Estatuária

A **Diretoria Estatutária** é composta por executivos com ampla experiência no setor de atuação da Companhia e em gestão corporativa.

Sua composição reflete o compromisso da M. Dias Branco com:

- Qualificação técnica
- Complementaridade de competências
- Diversidade

Comitês de Assessoramento

A estrutura de governança da Companhia conta com **três comitês de assessoramento ao Conselho de Administração:**

- Comitê de Auditoria
- Comitê ESG
- Comitê de Gente e Gestão

Esses comitês **reportam-se diretamente ao Conselho de Administração** e atuam de forma independente em relação à Diretoria.

Os comitês possuem **função consultiva.** Suas deliberações consistem em **recomendações**, que são avaliadas pelo Conselho de Administração, responsável pelas decisões finais.

Comitês de Assessoramento

Eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato coincidente com o de tal órgão, são instalados e compostos da seguinte forma:

Comitê de Auditoria

Órgão de instalação obrigatória e permanente, o CoAud é regido pela legislação e regulação aplicáveis, bem como por seu Regimento Interno.

Atualmente, é composto por 3 membros **100% independentes**, sendo um deles membro do Conselho de Administração.

OBS: A partir de 2026, o Comitê de Auditoria passa a ser um órgão estatutário, conforme deliberado na AGE de 01/04/26

Comitê de ESG

Órgão de instalação permanente e regido por seu Regimento Interno, é composto por 6 membros, sendo um deles membro independente do Conselho de Administração.

Comitê de Gente e Gestão

Órgão de instalação permanente e regido por seu Regimento Interno, é composto por 5 membros, sendo um deles membro independente do Conselho de Administração.

Veja: Papéis e Responsabilidades de Cada Órgão →



2.2.1. Remuneração e Avaliação dos Administradores

A remuneração da administração é estruturada para **atrair, reter e engajar profissionais qualificados**, alinhandose aos interesses de longo prazo da Companhia e de seus acionistas.

A **Política de Remuneração de Administradores** está disponível no website de **Relações com Investidores da Companhia.**

Os membros do Conselho de Administração e dos Comitês não recebem remuneração variável. Diretores estatutários que participam de comitês não recebem pró-labore adicional pelo exercício dessas funções.

Remuneração

Nos termos da legislação vigente, a r**emuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária** é fixada anualmente pela **Assembleia Geral de Acionistas.** A Política de Remuneração da M. Dias Branco é orientada pelos seguintes princípios:

- aplicação de **critérios técnicos de valorização e profissionalização da gestão;**
- manutenção de **equilíbrio salarial interno e externo**, compatível com as responsabilidades de cada cargo e competitivo em relação ao mercado.

Os **salários e pró-labores** são reajustados anualmente com base nos mesmos índices aplicados nos acordos ou convenções coletivas das categorias de empregados da sede da Companhia. Os **Diretores Estatutários** também participam do **Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR)**, cujo pagamento está condicionado ao cumprimento de metas corporativas e setoriais.

Parte da Diretoria Estatutária integra ainda o **Programa de Incentivos de Longo Prazo**, modelo de remuneração baseado na **outorga de ações** restritas, condicionado ao atingimento de metas previamente estabelecidas e aprovadas pela Assembleia de Acionistas.

Avaliação anual

Além da política de remuneração, o Conselho de Administração aprovou, em **26 de março de 2021, o modelo de avaliação de desempenho dos membros do** Conselho de Administração, Comitês de assessoramento e Diretoria Estatutária. O modelo passou a vigorar em **abril de 2021.**

A avaliação é realizada **anualmente**, por meio de **autoavaliação e avaliação colegiada** em cada órgão ou comitê. Os critérios de avaliação variam conforme o papel de cada fórum na governança da Companhia e foram definidos com base:

- nas recomendações do **IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa);**
- nas atribuições de cada fórum definidas nos estatutos e/ou regimentos internos por meio de uma assessoria independente.

As atribuições de cada órgão foram convertidas em afirmações avaliativas, às quais os membros respondem conforme a seguinte escala:

1	2	3	4	N/A

1 Há necessidade significativa de melhoria

2 Em algumas situações há espaço para melhoria

3 Na maioria das vezes está adequado

4 Sempre está adequado

N/A
Desconheço ou não se aplica

2.2.2. Políticas e Regimentos

A Companhia adota um conjunto estruturado de políticas e procedimentos que orienta a condução dos negócios, a tomada de decisão e a execução das atividades operacionais, visando assegurar conformidade regulatória, gestão de riscos, integridade, sustentabilidade e excelência operacional.

As políticas corporativas estabelecem e disciplinam as diretrizes que norteiam as atividades da Companhia em suas respectivas matérias, com especial destaque para as políticas divulgadas publicamente e que compõem o Programa de Compliance da Companhia.

Em nível gerencial, essas diretrizes são desdobradas em procedimentos de gestão, orientando processos-chave e fortalecendo a conformidade de práticas internas, bem como a consistência dos controles e a efetividade da gestão corporativa.

Toda a documentação corporativa é registrada no Sistema de Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED), em conformidade com a Política de Hierarquia de Aprovação de Documentos.

Dentre as políticas do Programa de Integridade, destacamos as seguintes:

Política Antissuborno e Anticorrupção

Tem como propósito estabelecer as regras, diretrizes e métodos a serem observados pelos Colaboradores e Terceiros da Companhia nos relacionamentos com Autoridades Governamentais, Agentes Públicos e demais stakeholders da Companhia, de modo a prevenir, identificar e combater atos de corrupção, suborno e fraudes, bem como preservar a integridade e transparência dos negócios da Companhia.

Adicionalmente, essa política busca assegurar o cumprimento de leis e regulações relacionadas à probidade administrativa e relacionamento com o poder público, de modo a garantir que a condução dos negócios da Companhia seja pautada pelos mais elevados padrões de integridade, legalidade, responsabilidade e transparência.

Política de Transações com Partes Relacionadas e demais situações envolvendo Conflitos de Interesses

Esta Política estabelece objetivos e diretrizes destinados a assegurar que situações envolvendo potencial conflito de interesses sejam tratadas com rigor, transparência e imparcialidade, de modo a garantir que todas as decisões sejam orientadas pelo melhor interesse da Companhia e de seus acionistas.

Nesse contexto, define mecanismos para identificação, declaração e gestão de conflitos, incluindo a obrigação de comunicação tempestiva, o impedimento de participação em processos decisórios por parte de indivíduos conflitados e a atuação coordenada das áreas de Compliance, Jurídico e governança.

Política de Remuneração dos Acionistas

A política estabelece as diretrizes a serem observadas pela Companhia na distribuição de dividendos e juros sobre capital próprio, observadas as disposições de seu Estatuto Social e da legislação vigente.

Observadas as regras referentes ao dividendo mínimo obrigatório, o Conselho de Administração terá como objetivo propor dividendos e/ou juros sobre capital próprio de modo que o valor total desses proventos corresponda a um percentual alvo de 80% (oitenta por cento) do lucro ajustado na forma do artigo 202 da Lei nº 6.404/76, nos moldes do disposto abaixo:

Valor por ação das distribuições intermediárias ou intercalares: R$ 0,03.

Frequência de pagamento: mensal.

As políticas corporativas integrantes do Programa de Compliance da Companhia estão disponíveis para consulta pública em: **ri.mdiasbranco.com.br/governanca-corporativa/outras-politicas/**



2.3. Papéis e responsabilidades dos órgãos de governança

Principais atribuições

Assembleia

FINANCEIRO
Aprovar demonstrações financeiras, o relatório da administração e decidir sobre destinação de lucros e dividendos;

COMPOSIÇÃO E REMUNERAÇÃO
Eleger e destituir membros do Conselho de Administração, fixar a remuneração global e aprovar planos de ações;

ESTRUTURA SOCIETÁRIA E CAPITAL
Alterar o estatuto, autorizar emissão de debêntures, aprovar correção e avaliação de bens do capital social;

DECISÕES ESTRATÉGICAS E EXTRAORDINÁRIAS
Deliberar sobre fusões, cisões, incorporações, dissolução, grandes alienações de ativos, recuperação judicial e contratos de indenidade.

Conselho de Administração

ESTRATÉGIA E NEGÓCIOS
Definir a orientação geral, aprovar e monitorar projetos estratégicos, orçamentos anuais e plurianuais e indicadores de desempenho;

GESTÃO EXECUTIVA
Eleger, destituir e remunerar diretores, fiscalizar a Diretoria e avaliar o desempenho da Companhia, do próprio Conselho e da liderança executiva;

FINANCEIRO E CAPITAL
Encaminhar para aprovação demonstrações financeiras, informações trimestrais, destinação do lucro, JSCP, aquisição de ações próprias e participações societárias;

GOVERNANÇA E COMPLIANCE
Criar comitês, aprovar políticas corporativas, escolher auditores independentes, autorizar operações com partes relacionadas e deliberar sobre contratos de indenidade;

INTERFACE COM A ASSEMBLEIA
Convocar assembleias e submeter propostas de alteração estatutária, aumento de capital e dividendos.

Diretoria Estatutária

EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA
Propor plano estratégico e orçamento a serem submetidos para deliberação do Conselho de Administração e executá-los;

GESTÃO
Planejar, organizar e controlar os recursos organizacionais para gerar valor de modo responsável para organização, seus sócios e partes interessadas;

PRESTAÇÃO DE CONTAS
Elaborar demonstrações financeiras e relatório da administração, reportar resultados ao presidente e zelar pelo cumprimento da legislação e do estatuto.

PESSOAS
Definir políticas de remuneração de RH de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração.

Comitês de Assessoramento

Comitê de Auditoria

O **Comitê de Auditoria** acompanha continuamente as atividades de auditoria interna e externa, bem como os sistemas de gestão de riscos e controles internos da Companhia e de suas controladas.

Seu objetivo é avaliar a efetividade desses mecanismos **e formular recomendações para o aprimoramento da gestão e mitigação dos riscos aos quais a Companhia está exposta.**

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES

O Comitê de Auditoria atua como instância de revisão e supervisão independente, organizado em quatro frentes:

1. **Financeiro e contábil —** revisar demonstrações financeiras, ITRs e iniciativas de planejamento tributário antes de sua apreciação pelo Conselho;
2. **Riscos, compliance e ética** — analisar o plano anual de riscos e compliance, revisar políticas de gestão de riscos, o Business Impact Analysis (BIA), programas de ética e compliance, continuidade de negócios e hedge, monitorar o Canal Ético e estabelecer procedimentos para denúncias confidenciais;
3. **Auditoria interna** — analisar o plano anual de auditoria interna, monitorar a estrutura e desempenho da auditoria interna e recomendar substituições quando necessário;
4. **Auditores independentes —** participar da contratação, discutir o planejamento anual da auditoria, propor políticas para serviços extras e verificar a implementação das recomendações.

Comitê ESG

O **Comitê ESG** tem por objetivo assessorar o Conselho de Administração no aprimoramento contínuo das práticas e mecanismos relacionados à agenda **ambiental, social e de governança (Environmental, Social and Governance – ESG),** assegurando sua aderência à legislação aplicável e às melhores práticas de mercado.

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES

O Comitê de ESG atua como guardião dos valores e da reputação de longo prazo da Companhia, organizado em quatro frentes:

1. **ESG —** monitorar tendências, revisar relatórios de desempenho ESG, monitorar programas ambientais e propor a inclusão da companhia em índices e iniciativas de sustentabilidade nacionais e internacionais;
2. **Governança e políticas corporativas —** analisar e recomendar políticas que regem desde remuneração e indicação de membros até direitos humanos, diversidade, eficiência energética e uso de informações privilegiadas, mantendo a Companhia compassada com as melhores práticas de governança corporativa;
3. **Integridade e compliance —** promover a contínua atualização do Programa de Integridade e do Código de Ética, monitorar os treinamentos de compliance, supervisionar riscos ESG e interagir com especialistas externos quando necessário;
4. **Monitoramento estratégico** — monitorar o iMDB - Índice de Governança Corporativa interno, as metas da Agenda ESG e as evoluções normativas e legislativas.

Comitê de Gente e Gestão

Assessora o Conselho de Administração em temas relacionados à gestão de pessoas, incluindo:

- indicação e sucessão de membros do **Conselho de Administração,** de seus **Comitês de Assessoramento** e da **Diretoria Estatutária;**
- **remuneração** dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária;
- **benefícios, metas, desenvolvimento e retenção de talentos;**
- práticas de gestão que promovam a **meritocracia e a execução da estratégia da Companhia.**

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES

1. **Indicação e composição —** examinar candidatos ao Conselho de Administração, seus Comitês de assessoramento e Diretoria, recomendar seu enquadramento à Política de Indicação com critérios de diversidade e representatividade, e posicionar-se sobre conflitos de interesse;
2. **Remuneração e incentivos —** recomendar níveis e reajustes de remuneração individual, propor planos de incentivo de longo prazo (ILP) e de participação nos lucros (PLR), e conduzir a avaliação anual dos administradores;
3. **Gente —** monitorar as diretrizes de RH, tais como clima e gestão organizacional, cultura e sucessão;
4. **Gestão —** monitorar as práticas que gestão que fortaleçam a estratégia da Companhia, especialmente por meio da análise contínua de indicadores corporativos e dos projetos estratégicos.

2.3.1 Seguro D&O e Contrato de Indenidade

A Companhia mantém apólice de Seguro D&O e Contrato de Indenidade com o objetivo de resguardar administradores, conselheiros, membros de comitês e demais agentes que atuem por delegação ou preposição legal dos órgãos de gestão e deliberação em relação a eventuais perdas, danos ou responsabilidades decorrentes de atos praticados no exercício regular de suas atribuições, desde que em consonância com os interesses da Companhia e observados os limites aplicáveis. Esses instrumentos contribuem para a proteção dos agentes de governança, para a segurança e independência do processo decisório e para a continuidade e estabilidade da gestão, em linha com as boas práticas de governança corporativa.

2.3.4 Programa de Integração

Logo após a posse, os novos membros dos órgãos de governança passam por um programa de integração que os auxiliam a se familiarizarem mais rapidamente com a cultura e os valores, as pessoas e o contexto de atuação da Companhia. O programa tem como objetivo proporcionar o conhecimento necessário para o exercício do mandato, bem como otimizar as respectivas contribuições para o negócio.

2.3.3 Programa de Sucessão

O planejamento do processo sucessório é fundamental para mitigar riscos, garantir a continuidade da gestão e preservar o valor da organização.

O Programa de Sucessão da M. Dias Branco tem como objetivo mapear profissionais e prepará-los para assumirem posições de maior complexidade, atendendo à estratégia da companhia e a sustentabilidade do negócio.

Periodicamente, são realizadas atualizações dos potenciais sucessores, bem como seus respectivos níveis de prontidão, interesses de carreira e mobilidade de potenciais sucessores, além da definição de quais ações de desenvolvimento estariam conectadas com a aceleração, para o próximo passo, desses colaboradores.

O Programa abrange as posições estratégicas da Companhia, em especial as Gerências Executivas, Diretorias Executivas e Diretorias Estatutárias, incluindo o Diretor-Presidente. Em 2024, o Conselho de Administração aprovou as diretrizes para a sucessão do Diretor-Presidente, tema de acompanhamento periódico pelo próprio Conselho.

2.3.4. Destaque das principais deliberações do Conselho de Administração em 2025

Ao longo do exercício social, o Conselho de Administração desempenhou suas atividades em observância ao respectivo Plano de Trabalho, bem como apreciou matérias adicionais submetidas à sua deliberação no curso do período, em consonância com suas atribuições legais, estatutárias e regimentais.

As matérias submetidas à deliberação do Conselho foram previamente analisadas pela Diretoria Estatutária e pelos Comitês de Assessoramento, os quais emitiram recomendações e pareceres destinados a subsidiar o processo decisório.

A seguir, apresenta-se um resumo das principais deliberações apreciadas pelo Conselho no período:

A. Bloco Financeiro, Mercado e Alocação de Capital

- Análise das Informações Trimestrais (ITRs) para envio à CVM;
- Aprovação das Demonstrações Financeiras anuais e Relatório Integrado
- Proposta de destinação de lucros
- Aprovação de dividendos extraordinários e adicionais ao longo do ano;
- Aprovação do calendário de proventos e política de remuneração aos acionistas.

B. Bloco Estratégia, Operações e Orçamento

- Aprovação do orçamento de CAPEX 2025/2026;
- Aprovação do orçamento OPEX para 2026;
- Prioridades estratégicas (comercial, custos, produtividade) e plano estratégico de médio/longo prazo

C. Bloco Governança, Compliance e Riscos

- Aprovação de políticas (Política de Não Retaliação e ajustes no Código de Ética)
- Participação ativa em: Audiência restrita sobre a proposta de reforma do Novo Mercado (B3);
- Reforma Tributária e seus impactos na Companhia.
- Evolução da gestão integrada de riscos como ferramenta de gestão
- Monitoramento da Certificação do Sistema antissuborno (ISO 37001)

D. Bloco Pessoas, Remuneração e Estrutura Organizacional

- Eleição de membros da Diretoria Estatutária (destaque para novos integrantes para a Comercial e deSupply Chain)
- Proposta de remuneração global da administração, programa de incentivos de longo prazo (ILP/PILP) para deliberação da Assembleia
- Aprovação de PLR para 2026
- Análise da avaliação anual dos órgãos da administração

E. Bloco ESG

- Análise e deliberação acerca de riscos e oportunidades em indicadores ambientais e climáticos (GEE, CDP, ISE, ICO2);
- Direcionamentos sobre metas ESG mensuráveis e as cadeias de fornecedores
- Evolução do indicador interno de governança (iMDB)

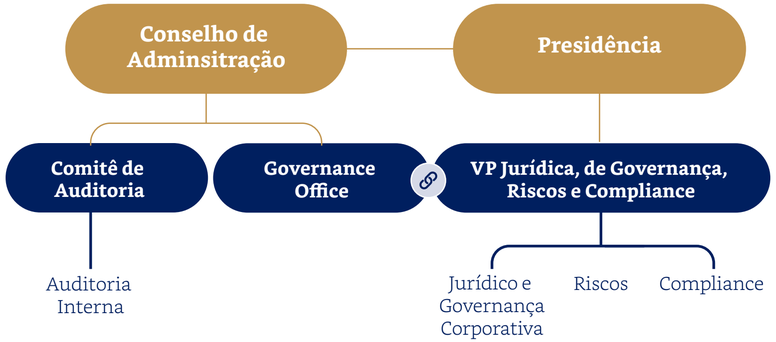
2.4 Área de Governança Corporativa

2.4.1. A área

A área de **Governança Corporativa** integra a estrutura da **Vice-Presidência Jurídica, de Governança, Riscos e Compliance.**

A Companhia conta com um **Governance Officer (G.O.),** com vínculo e acesso direto ao **Conselho de Administração.**

O G.O. lidera a área de Governança Corporativa e atua como **elo entre as Diretorias (Estatutária e Executiva), o Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento.**



Instituída na Companhia desde 2019, a Área de Governança Corporativa desempenha papel estratégico no fortalecimento do sistema de governança, apoiando os órgãos de administração na tomada de decisões estratégicas e contribuindo para a geração, preservação e maximização de valor para acionistas e demais stakeholders no longo prazo. Sua atuação busca assegurar um processo decisório estruturado, com o adequado envolvimento das instâncias de deliberação, controle e execução, em alinhamento com os princípios e melhores práticas de governança corporativa.

A área também atua no aprimoramento contínuo da governança da Companhia, promovendo a disseminação de boas práticas, acompanhando a aderência à legislação societária e regulatória e recomendando, quando aplicável, o aperfeiçoamento de políticas, processos e estruturas de governança, com vistas a fortalecer a sustentabilidade do negócio, mitigar riscos e apoiar o alcance dos objetivos estratégicos.

Nesse contexto, contribui para a qualidade e efetividade do processo decisório e para a integração entre as áreas, incluindo a coordenação das reuniões dos órgãos da alta administração e o suporte aos agentes de governança.

Dimensões de Atuação da Área

- **Estratégica:** Responsável pela arquitetura, manutenção, aprimoramento e disseminação das melhores práticas de governança corporativa.
- **Relacional:** Responsável pela gestão do relacionamento entre os agentes e órgãos de governança, assegurando transparência no processo decisório, acesso à informação e mediação de eventuais conflitos.
- **Operacional:** Responsável pelo suporte e assessoramento aos órgãos de governança da Companhia.

2.4.2 A Área de Governança Corporativa e o Mercado de Capitais

O mercado de capitais desempenha papel fundamental no desenvolvimento econômico, na medida em que estimula a alocação eficiente de recursos e promove o alinhamento de interesses entre investidores e companhias na busca por retornos que conciliem desempenho econômico com aspectos sociais e ambientais. Esse ambiente pressupõe a existência de um arcabouço regulatório e de autorregulação que seja justo, adequado e eficaz, conferindo previsibilidade, segurança e confiança aos agentes envolvidos.

Alinhada a essas diretrizes, a a Área de Governança Corporativa monitora e participa ativamente das principais discussões regulatórias e de mercado, contribuindo para o aprimoramento contínuo do ambiente de capitais, por meio de participação em audiências públicas, envio de contribuições técnicas e interação com entidades representativas e reguladores.

A Companhia participou diretamente de consultas públicas relevantes, como as de revisão do Código Brasileiro de Governança Corporativa e das regras de participação e votação em assembleias de acionistas.

Em 2025, participamos ativamente das discussões sobre a proposta de reforma do Regulamento do Novo Mercado da B3. No âmbito do Comitê ESG e do Conselho de Administração, foram analisados os temas da consulta pública e realizadas reuniões com a Diretoria de Emissores da B3, nas quais apresentamos nossas considerações e sugestões. Essas discussões e a análise de manifestações de entidades representativas trouxeram mais elementos que subsidiaram nossa posição na Audiência Restrita de votação das propostas.

Capítulo 3

Governança e Integridade como Instrumentos de Gestão e Maximização de Valor ao Negócio

Na Companhia, governança e integridade são compreendidas como instrumentos de gestão e de maximização de valor, integrados à estratégia, à tomada de decisão e à sustentabilidade do negócio. Mais do que mecanismos de conformidade, essas práticas fortalecem a gestão de riscos, aprimoram a alocação de recursos, promovem maior eficiência e transparência nos processos decisórios e contribuem para a geração e preservação de valor para acionistas e demais stakeholders. Por meio de iniciativas que combinam monitoramento contínuo, cultura de integridade, gerenciamento de riscos e aprimoramento permanente das estruturas de governança, a Companhia reforça a utilização desses instrumentos como alavancas para desempenho, resiliência e longevidade empresarial.

3.1. Momento Governança M. Dias Branco

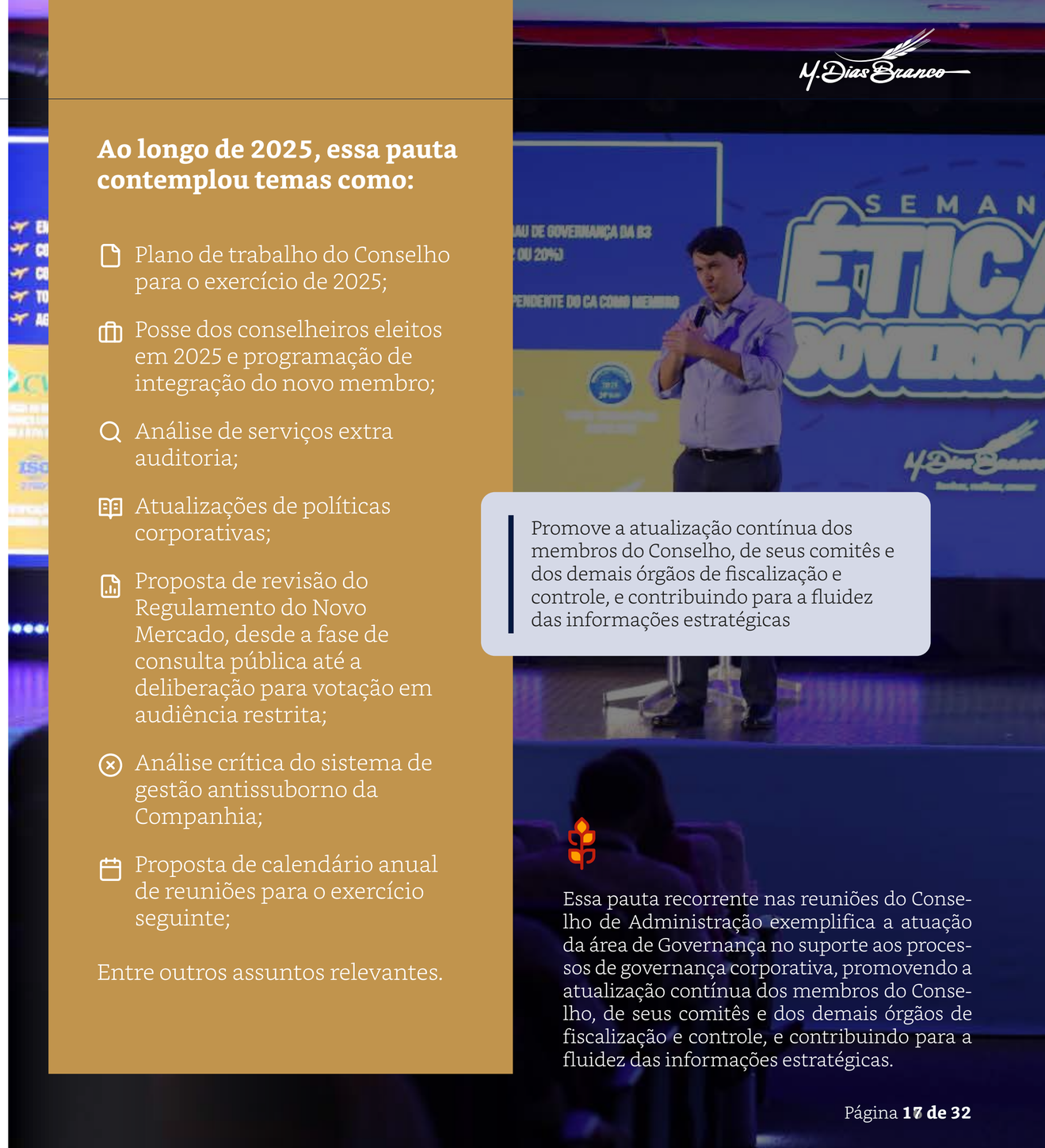
Desde outubro de 2022, as reuniões do Conselho de Administração passaram a contar com uma pauta recorrente denominada **“Momento Governança M. Dias Branco”.** Nesse espaço, o ***Governance Officer*** apresenta aos conselheiros os principais temas em andamento na Companhia, os destaques das reuniões dos órgãos e comitês de assessoramento, bem como atualizações normativas e de boas práticas de governança.

Durante esse momento, os **conselheiros independentes,** com o apoio da área de Governança, apresentam ao Conselho as principais recomendações dos respectivos comitês, com base nas reuniões previamente realizadas. Adicionalmente, são apresentados e discutidos, de forma **trimestral**, os relatórios de atividades dos comitês.

Ao longo de 2025, essa pauta contemplou temas como:

- Plano de trabalho do Conselho para o exercício de 2025;
- Posse dos conselheiros eleitos em 2025 e programação de integração do novo membro;
- Análise de serviços extra auditoria;
- Atualizações de políticas corporativas;
- Proposta de revisão do Regulamento do Novo Mercado, desde a fase de consulta pública até a deliberação para votação em audiência restrita;
- Análise crítica do sistema de gestão antissuborno da Companhia;
- Proposta de calendário anual de reuniões para o exercício seguinte;

Entre outros assuntos relevantes.



> Promove a atualização contínua dos membros do Conselho, de seus comitês e dos demais órgãos de fiscalização e controle, e contribuindo para a fluidez das informações estratégicas

Essa pauta recorrente nas reuniões do Conselho de Administração exemplifica a atuação da área de Governança no suporte aos processos de governança corporativa, promovendo a atualização contínua dos membros do Conselho, de seus comitês e dos demais órgãos de fiscalização e controle, e contribuindo para a fluidez das informações estratégicas.

3.2. Matriz de Deliberações Estratégicas

Para disseminar as atribuições dos órgãos de governança e orientar os fluxos internos de acesso e solicitação, a Área de Governança Corporativa divulga internamente o documento denominado Matriz para Deliberações Estratégicas.

Essa matriz reúne informações sobre o funcionamento da governança da M. Dias Branco, incluindo:

- Competências dos principais órgãos deliberativos e consultivos;
- Agenda de reuniões desses órgãos;
- Fluxo de deliberação das matérias mais relevantes para a Companhia.

O documento funciona como um guia para facilitar o entendimento dos colaboradores do fluxo que determinada matéria precisará seguir para obter sua deliberação.

A Matriz para Deliberações Estratégicas é revisada anualmente, ou sempre que necessário, para refletir atualizações nas políticas internas, procedimentos, legislação e demais normas aplicáveis à estrutura de governança da Companhia.



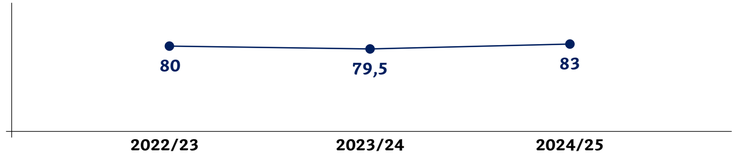


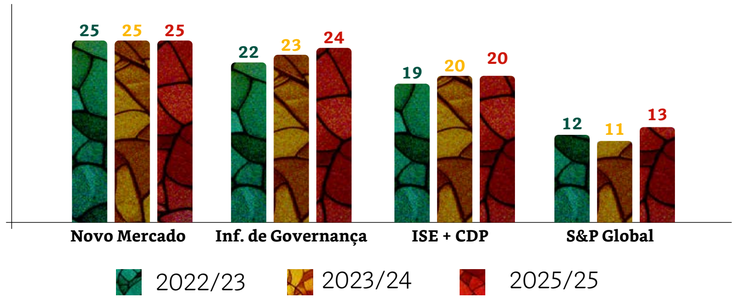
3.3. iMDB – Índice de Governança Corporativa da M. Dias Branco e premissas para priorização de ações voluntárias ESG

Com o objetivo de direcionar a melhoria contínua e mensurar os avanços em temas ESG, a Companhia criou o **iMDB (Índice de Governança Corporativa da M. Dias Branco).**

O indicador foi atualizado no fim de 2025 e é composto por requisitos de governança do Regulamento do Novo Mercado e dos seguintes referenciais de mercado:

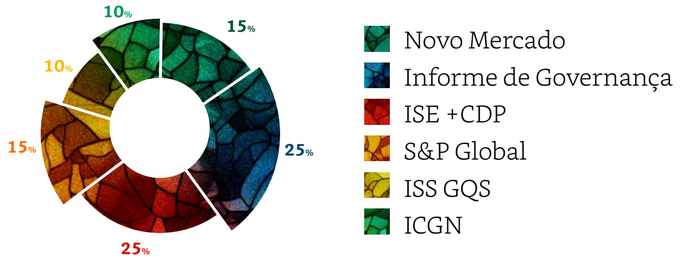
O iMDB é mensurado anualmente, com resultados apresentados ao Comitê ESG e ao Conselho de Administração.







Com base nos resultados do iMDB, a Companhia identifica oportunidades de aprimoramento e, a partir das premissas previamente definidas, orienta a priorização de ações ESG e a alocação de investimentos. O iMDB passou a ter a seguinte redistribuição dos pesos dos indicadores, conforme segue:



As premissas para priorização das ações em matéria ESG são:

ALINHAMENTO COM A ESTRATÉGIA

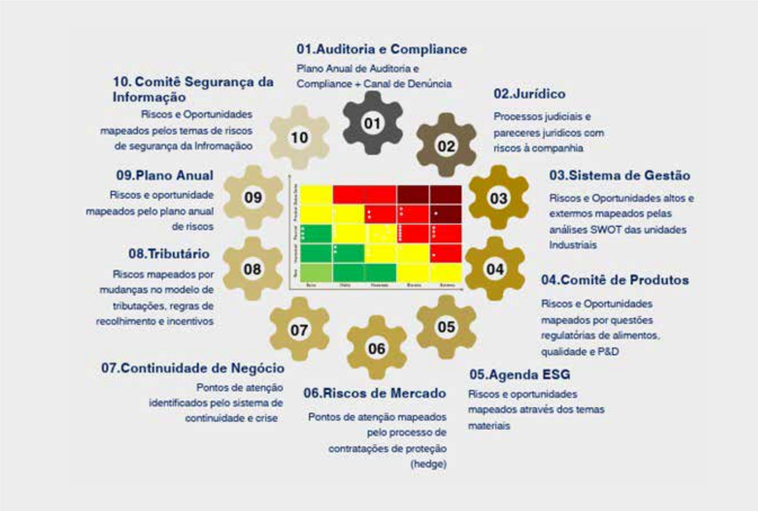
AVALIAÇÃO DA RELAÇÃO CUSTO-BENEFÍCIO
Retorno financeiro/reputacional e real necessidade para o negócio

SINERGIA COM TRABALHOS EXISTENTES
Priorização de ações que guardem sinergia com trabalhos que já vêm sendo realizados pela Companhia

AÇÕES OBJETIVAMENTE MENSURÁVEIS

O iMDB tem como finalidade direcionar esforços de melhoria contínua e mensurar os avanços frente aos referenciais adotados, de acordo com as premissas de ações ESG.

3.4. Matriz de Riscos alimentada por canais vivos



A governança e a integridade corporativa são pilares da gestão e da maximização de valor, indo além do cumprimento de normas e regulamentos. Essas práticas fortalecem a confiança de investidores, clientes e colaboradores, ao promover transparência, equidade e responsabilidade na condução das atividades, além de assegurar que decisões e comportamentos estejam alinhados aos valores éticos da organização.

No dia a dia da gestão, governança e integridade orientam a tomada de decisão, permitindo a adoção de alternativas mais seguras, que consideram não apenas resultados financeiros imediatos, mas também impactos reputacionais e conformidade regulatória. Essa abordagem contribui para uma atuação equilibrada entre performance e responsabilidade.

Nesse contexto, a Companhia utiliza uma **Matriz de Riscos alimentada por "canais vivos",** que busca refletir a dinâmica do negócio por meio de atualizações contínuas baseadas em diferentes fontes internas.

Entre esses canais, destacam-se:

- Canal ético
- Pareceres jurídicos
- Análise do contencioso judicial e administrativo
- Relatórios de Auditoria Interna

Essas fontes permitem que a área de riscos receba informações de forma mais célere, possibilitando análises mais precisas e respostas mais ágeis a potenciais ameaças. Assim, a gestão de riscos deixa de ser estática e passa a funcionar como um processo contínuo e integrado às áreas estratégicas da organização.

A atuação conjunta das áreas de **compliance, auditoria interna, jurídico, governança e riscos** é fundamental para a efetividade desse modelo. Os pareceres jurídicos, tanto na atuação preventiva quanto contenciosa, fornecem subsídios técnicos para antecipação e mitigação de riscos, enquanto os relatos do canal ético ampliam a visibilidade sobre o ambiente interno, viabilizando ações corretivas e educativas.

Ao integrar essas informações na matriz de riscos, a Companhia fortalece sua capacidade de resposta e aprimora seus mecanismos de controle e transparência, consolidando a governança e a integridade como ferramentas práticas de gestão e geração de valor.

Além disso, a utilização da Matriz de Riscos como referência nas tomadas de decisão contribui para um processo mais estratégico e eficiente. Na priorização de investimentos de **Capex**, por exemplo, a análise da matriz permite a alocação de recursos de forma mais consciente e alinhada às prioridades corporativas.

Nesse sentido, foram recentemente revisadas as matrizes de riscos relacionadas às prioridades estratégicas, com o objetivo de apoiar os gestores na identificação de fatores que possam impactar o alcance dos objetivos organizacionais.

> A utilização da Matriz de Riscos como referência nas tomadas de decisão contribui para um processo mais assertivo e eficiente

> A gestão de riscos deixa de ser estática e passa a funcionar como um processo contínuo e integrado às áreas estratégicas da organização

Dessa forma, a gestão baseada em riscos consolida-se não apenas como um mecanismo de controle, mas como um instrumento estratégico que orienta decisões mais eficazes e sustentáveis no longo prazo.

3.5. Semana de Ética e Governança

Anualmente, promovemos a Semana da Ética e Governança da Companhia. Durante esse período, intensificamos as atividades de treinamento e desenvolvimento do nosso Programa de Integridade, que abrange, também, ações de governança, riscos e atuação jurídica.

Com o objetivo de disseminar os conceitos de integridade em todas as áreas, a Companhia mantém o **Programa de Agentes de Integridade**, voltado à conscientização e ao fortalecimento do sistema de compliance.

O programa materializa os pilares do sistema de integridade da Companhia e estabelece uma agenda anual de workshops, permitindo aos agentes a disseminação do padrão ético organizacional.

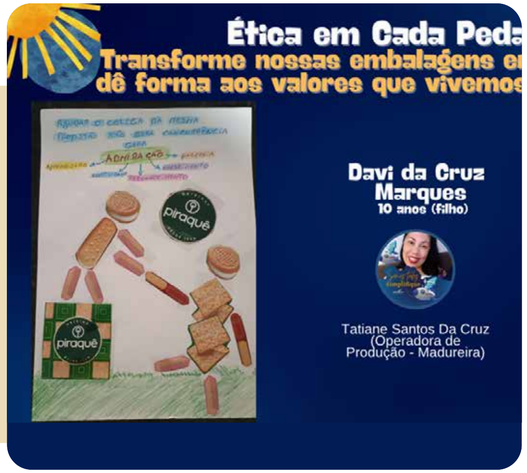
Veja mais →







Em 2025, foram realizados 4 workshops, abordando os pilares de Prevenção, Detecção e Resposta.



Concurso cultural "Ética em cada pedaço", em que solicitamos que os colaboradores incentivassem suas crianças a realizarem colagem com nossas embalagens envolvendo o tema de ética



Programação Semana de Ética e Governança 2025



Membros do Comitê de Auditoria



Prêmio Ética e Governança, para áreas que, ao longo do exercício se destacaram nas categorias de capacitação em integridade, adesão a políticas internas e em gestão de riscos

3.6. Governança que gera valor: confiança, capital e competitividade

A boa governança se traduz em benefícios concretos para as empresas. Transparência, decisões responsáveis, adequada gestão de riscos e disciplina financeira contribuem para fortalecer a confiança de investidores e credores, ampliar a capacidade de acesso a diferentes fontes de capital e sustentar relações de longo prazo com o mercado.

Como exemplo prático, podemos citar as metodologias adotadas por agências de classificação de risco, que costumam considerar a governança corporativa como um dos fatores de sua avaliação de crédito. De acordo com a metodologia da Fitch Ratings[1], por exemplo, práticas sólidas de governança são neutras para o perfil de crédito, enquanto deficiências podem resultar em impactos negativos no rating. A metodologia destaca ainda a importância da transparência, que permite uma melhor avaliação do perfil de crédito da companhia. Em situações mais graves, falhas de governança, problemas de compliance ou investigações relacionadas a fraudes podem justificar rebaixamentos ainda mais significativos.

Na M. Dias Branco, essa visão se soma à solidez financeira reconhecida pela Fitch Ratings, que **reafirmou em agosto de 2026 o Rating Nacional de Longo Prazo AAA(bra),** com Perspectiva Estável. Entre os fundamentos destacados no relatório, estão a estrutura de capital conservadora, a robusta flexibilidade financeira e o amplo acesso ao mercado de crédito.

É nesse sentido que entendemos a governança como um ativo: ela protege valor, reduz vulnerabilidades, fortalece a confiança e contribui para que a Companhia esteja preparada para acessar capital, financiar seu crescimento e capturar novas oportunidades.

[1]Fitch Ratings. Metodologia de Ratings Corporativos – Metodologia Principal. Finanças Corporativas Global, 9 de janeiro de 2026. Em especial, seção "Governança", pp. 8-9.

3.7. Destaques em Governança e Integridade

Aderência ao Informe de Governança Corporativa superior a 97% desde 2024

Certificação ISO Antissuborno desde 2025

Certificação IIA desde 2022

Carteira ISE pelo 6º ano consecutivo

Signatária do Pacto Global da ONU desde 2020

Signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção (ETHOS) desde 2021

Signatária do Movimento Transparência 100% desde 2024

Signatária do Pacto Brasil pela Integridade Empresarial (CGU) em 2025

Troféu transparência Anefac 2025

Informe de Governança:

Desde **2024**, a Companhia apresenta aderência **superior a 97% ao Informe de Governança da CVM,** posicionando-se entre os destaques do setor de alimentos no Novo Mercado. O Informe é um instrumento regulatório que promove **transparência e prestação de contas,** permitindo ao mercado avaliar a adoção de práticas alinhadas ao Código Brasileiro de Governança Corporativa. Esse resultado reflete a **evolução da maturidade do sistema de governança,** impulsionada também pelos avanços do Pilar Governança da Agenda Estratégica ESG.

Certificação ISO 37001:

Obtida em **2025**, a certificação **ISO 37001** representa um **marco relevante** para a Companhia, ao reforçar seu compromisso com a **ética, a transparência e a integridade nos negócios.** O reconhecimento atesta a implementação de um **Sistema de Gestão Antissuborno eficaz,** alinhado às melhores práticas internacionais, contribuindo para:

- mitigação de riscos;
- fortalecimento da governança corporativa;
- aumento da confiança de investidores e demais stakeholders.

A certificação está diretamente conectada ao **Pilar Governança da Agenda Estratégica ESG**, ao aprimorar os **processos internos de conformidade**, assegurar maior transparência nas **relações comerciais,** fortalecer os **mecanismos de controle e prestação de contas** e promover uma **cultura organizacional baseada em responsabilidade e transparência.**

Certificação IIA:

Em **2022**, a Companhia obteve a certificação internacional ***Quality Assessment (QA)*** do Instituto de Auditores Internos do Brasil (IIA Brasil), afiliado do The IIA *(The Institute of Internal Auditors)*, associação internacional, fundada em 1941. A certificação atesta que a área de auditoria interna da Companhia está aderente aos **principais padrões internacionais da atividade**, representando um avanço relevante no fortalecimento do seu sistema de governança corporativa.

Índice De Sustentabilidade Empresarial (ISE)

Desde 2021, a Companhia integra a carteira do **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)** da B3.

O índice reúne empresas com desempenho destacado em práticas sustentáveis nas dimensões **ambiental, social e de governança (ESG)**, refletindo o compromisso da Companhia com a condução responsável de seus negócios.

Pacto Global DA ONU:

Desde **2020**, a M. Dias Branco é signatária do P**acto Global – Rede Brasil**, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, integrando os dez princípios universais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável à sua Agenda Estratégica ESG 2030 e às suas práticas de gestão.

Instituto ETHOS:

A Companhia é signatária do **Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção**, iniciativa do Instituto Ethos. O compromisso está voltado à promoção de práticas de:

- combate ao suborno
- prevenção à corrupção
- integridade no ambiente de negócios

Movimento Transparência 100%:

Em **2024**, a Companhia aderiu ao **Movimento Transparência 100%,** iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil. O movimento tem o objetivo encorajar, capacitar e fortalecer mecanismos de transparência e integridade, contribuindo para o combate à corrupção o avanço dos ODS.

A iniciativa estabelece 5 metas de transparência a serem cumpridas até 2030, pelas empresas participantes.

Pacto Brasil Pela Integridade Empresarial

Em **2025**, a Companhia aderiu ao **Pacto Brasil pela Integridade Empresarial**, promovido pela ControladoriaGeral da União (CGU), reafirmando seu compromisso com a ética e a integridade. Lançado em **2023**, o pacto tem como objetivo:

- fortalecer a integridade no ambiente de negócios brasileiro
- fomentar a adoção de boas práticas corporativas
- conscientizar empresas sobre a importância de uma cultura ética e transparente

Prêmio Extel (Anteriormente Institutional Investor):

A Companhia foi reconhecida como destaque na pesquisa **Prêmio Extel**, uma das mais relevantes avaliações do mercado financeiro internacional. No setor de **Alimentos e Bebidas**, no ranking **América Latina Midcap**, a Companhia obteve diversos reconhecimentos.

O Conselho de Administração foi classificado como Top 10.

Troféu Transparência ANEFAC:

Pela oitava vez, a Companhia foi premiada com o **Troféu Transparência ANEFAC**, em sua **29ª edição.**

O prêmio reconhece empresas que se destacam pela qualidade e transparência das informações financeiras, evidenciando que a **liderança humanizada**, que integra valores éticos e sociais à gestão, é um fator essencial para a construção de um mercado financeiro mais **resiliente e confiável.**



Capítulo 4

Agenda Estratégica ESG

Pilar Governança: Fortalecer alianças e Maximizar Valor para a Companhia

No ano de 2023, ampliamos nosso comprometimento no Pilar Governança estabelecendo 08 novos compromissos públicos, que envolvem temas diversos que vão além das obrigações legais e regulamentares exigidas.

Os 8 compromissos públicos do pilar governança até 2030 são:

1. Adesão ao Movimento Transparência 100% do Pacto Global da ONU
2. Manutenção do Conselho de Administração (CA) com mais de 40% de membros independentes
3. Manutenção de Programa de Integração e de Educação Continuada para Conselheiros, Membros dos Comitês e Diretores
4. Manter o Governance Officer com vínculo funcional e acesso direto ao Conselho de Administração
5. Manutenção do Comitê de Auditoria com 75% de membros independentes
6. Revisão Sistemática do Plano de Sucessão da Diretoria Estatutária
7. Estipulação de metas ESG na remuneração variável de todos os colaboradores a partir de 2026
8. Ampliar a Diversidade dos membros no Conselho de Administração

1 Transparência

Adesão ao Movimento Transparência 100% do Pacto Global da ONU

Em **2024**, a Companhia aderiu ao **Movimento Transparência 100%,** iniciativa voluntária promovida pelo **Pacto Global da ONU no Brasil**, voltada ao fortalecimento dos mecanismos de **transparência e integridade nas organizações,** em alinhamento ao **ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes).**

O Movimento busca **encorajar, capacitar e fortalecer práticas de transparência corporativa,** por meio da definição de metas **públicas com horizonte até 2030.**

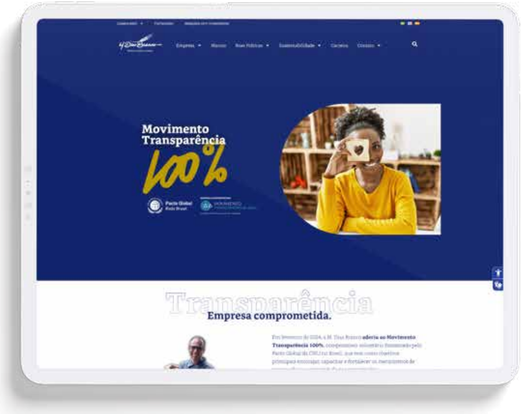
A adesão reforça o compromisso da Companhia com esses princípios e envolve a implementação de **ações concretas e metas de transparência,** divulgadas publicamente.

Desde 2024, três metas já haviam sido atingidas pela Companhia:

- **100% de transparência das interações com a Administração Pública** *(Meta 1);*
- **100% de transparência da estrutura de Compliance e Governança** *(Meta 4);*
- **100% de transparência sobre os canais de denúncias** *(Meta 5).*

De acordo com o **cronograma do Movimento Transparência 100%**, a Companhia deverá ainda cumprir:

- **até 2027:** remuneração **100% integrada da Alta Administração** *(Meta 2);*
- **até 2030:** treinamento em integridade de **100% da cadeia de valor de alto risco** *(Meta 3).*



Desde 2024, três metas já haviam sido atingidas pela Companhia:

Veja: **ri.mdiasbranco.com.br** →

Metas do Movimento Transparência 100% do Pacto Global

1. **100% de transparência das interações com a Administração Pública**
2. **Remuneração 100% integrada da Alta Administração**
3. **100% da cadeia de valor de alto risco treinada em integridade**
4. **100% de transparência da estrutura de Compliance e Governança**
5. **100% de transparência sobre os canais de denúncias**

2 Membros independentes no C.A.

40% de membros independentes no Conselho de Administração (C.A.)

Compromisso: Até 2030, ter, no mínimo 40% de membros independentes no C.A.

Fundamento: Reforça o compromisso da Companhia de melhor prevenir e administrar conflitos de interesses, para que o CA possa atuar de forma isenta, transparente e imparcial, visando à criação e preservação de valor para a organização.Em 2025, contamos com 3 membros independentes, representando 37,5% do total, mantendo-se o compromisso com 40% até 2030.

3 Integração e Educação Continuada

Manutenção de Programa de Integração e de Educação Continuada para Conselheiros, Membros dos Comitês e Diretores

Compromisso: Realizar integração para cada novo membro e eventos de educação continuada pelo menos uma vez ao ano.

Fundamento: Em 2025, realizamos a integração do novo conselheiro eleito e o programa educação continuada para conselheiros, diretores e membros dos comitês com a temática: "Cenários Macroeconômicos: Perspectivas em Tempos de Transformação"

4 Governance Officer

Governance Officer com vínculo funcional e acesso direto ao C.A.

Compromisso: Manter Governance Officer com vínculo funcional e acesso direto ao C.A.

Fundamento: Proporcionar fluidez de informações, aprimorar o funcionamento do sistema de governança e aumentar a qualidade do processo decisório.

A função de Governance Officer é exercida pelo VP Jurídico, de Governança, Riscos e Compliance, com vínculo direto ao Conselho de Administração, nos termos do art. 26 do Regimento Interno do Conselho de Administração.

5 Comitê de Auditoria

Manutenção do CoAud com, no mínimo, 75% de membros independentes

Compromisso: Manter pelo menos 75% de membros independentes

Fundamento: Fortalecer a independência do órgão, conferindo maior segurança e transparência aos acionistas e ao mercado.

Atualmente, 100% dos membros do Comitê de Auditoria são independentes. O compromisso de 75% representa percentual acima do exigido pelo Novo Mercado e ressalva a possibilidade de eventual mudança no quadro de 100%.

OBS: Em 2026, a administração da companhia propôs e os acionistas deliberaram pela instalação do Comitê de Auditoria Estatutário.

6 Sucessão

Revisão sistemática o plano de sucessão da Diretoria Estatutária

Compromisso: Revisão sistemática do Programa de Sucessão pelo C.A.

Fundamento: As melhores práticas de governança corporativa recomendam manutenção de um plano de sucessão de sua diretoria, incluindo a Presidência, de forma clara, transparente e garantindo equidade de oportunidades.

Em 2024, o Conselho de Administração aprovou as diretrizes para o Programa de Sucessão da Diretoria Estatutária, incluindo o Presidente. O status do plano é revisado anualmente.

7 ESG

Estipulação de metas ESG na remuneração variável de todos os colaboradores

Compromisso: Estipular até 2026 metas ESG na remuneração variável de todos os colaboradores.

Fundamento: Alinha a remuneração dos colaboradores com os compromissos da Agenda ESG da Companhia, fortalecendo o engajamento em práticas sustentáveis nos pilares ambiental, social e governança.

Em 2025, todos os diretores e gerentes executivos passaram a estar aderentes. Em 2026, as metas ESG já foram inseridas da remuneração variável de todos os colaboradores da Companhia.

8 Diversidade

Ampliar a Diversidade dos membros no C.A.

Compromisso: Manter pelo menos 2 mulheres e 1 representante de grupo sub-representado* como membro titular do CA

Fundamento: Assegura diversidade no Conselho de Administração, contribuindo para decisões mais qualificadas e aderentes às melhores práticas de governança.

Atualmente, há 3 mulheres no Conselho de Administração. A meta é que até 2030 haja ao menos 2 mulheres e 1 representante de grupo sub-representado.

*preto ou pardo ou LGBTQIA+ ou PCD

Capítulo 5

Programa de Integridade

A **M. Dias Branco** mantém um **Programa de Integridade** estruturado em mecanismos de **prevenção, detecção e resposta** a condutas inadequadas, fraudes, suborno, corrupção, descumprimento regulatório e demais violações à legislação aplicável e às normas internas.

O Programa baseia-se nas **melhores práticas de mercado** e na **Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)**, estando alinhado ao compromisso institucional da Companhia com **a ética, a integridade e a conformidade.**

Com isso, a M. Dias Branco reafirma seu compromisso com uma atuação pautada nos princípios de equidade, transparência, responsabilização, sustentabilidade e integridade, honrando o legado de uma trajetória de mais de 70 anos.

O programa é composto pelos seguintes mecanismos:

I) AVALIAÇÃO DE RISCOS:

Anualmente, a Companhia realiza o mapeamento e a classificação dos riscos de suborno, com definição de planos de ação para mitigação de eventuais impactos.

Esse processo é conduzido com o apoio de diferentes áreas responsáveis pela implementação das medidas, permitindo o aprimoramento contínuo dos mecanismos de controle e prevenção.

II) GOVERNANÇA E APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO:

A **alta administração** exerce papel fundamental na promoção da cultura de integridade, por meio do exemplo, da alocação de recursos e do apoio contínuo às iniciativas do Programa.

O **Conselho de Administração**, seus comitês de assessoramento (Auditoria, Gente e Gestão e ESG) e o **Comitê de Ética** acompanham e monitoram a eficácia das ações implementadas.

III) POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS:

A Companhia mantém um **conjunto estruturado** de políticas internas, revisadas e aprovadas pelo Conselho de Administração, que orientam a conduta ética e responsável de colaboradores e parceiros de negócios. Entre essas políticas destacam-se aquelas já mencionadas na seção anterior.

Esses documentos estão disponíveis na plataforma de comunicação interna e no site de Relações com Investidores da Companhia.

IV) DUE DILIGENCE:

A Companhia adota **procedimentos estruturados de diligência prévia** para avaliar riscos relacionados a terceiros, com foco em suborno, corrupção, conflitos de interesses e outros aspectos reputacionais.

Esses critérios buscam **mitigar impactos negativos nas operações** e garantir a integridade nas relações comerciais e institucionais.

V) TREINAMENTOS E COMUNICAÇÃO:

São realizados **treinamentos contínuos e campanhas de sensibilização** direcionadas aos diferentes públicos da Companhia.

Os conteúdos abordam o **Código de Ética**, as políticas de integridade e temas como **prevenção ao assédio.** A capacitação é **obrigatória para todos os colaboradores e terceiros que atuam nas unidades da Companhia**, e os materiais são disponibilizados em diferentes formatos, como **vídeos, cartilhas e publicações internas.**

VI) RESPOSTA A VIOLAÇÕES:

As denúncias recebidas e outras ocorrências identificadas por meio de monitoramentos são objeto de **investigação interna,** conduzida conforme protocolo específico.

Quando constatadas violações, são aplicadas **medidas disciplinares proporcionais à gravidade dos fatos,** além da definição de **planos de ação para correção e prevenção de novas ocorrências.** As medidas são **recomendadas ou supervisionadas pelos órgãos de governança.**

VII) CANAL ÉTICO

A Companhia disponibiliza um **canal de denúncias seguro, confidencial e acessível** para o registro de denúncias e consultas relacionadas a possíveis violações de conduta ética.

Operado por empresa independente e especializada

Disponível 24h por dia 7 dias por semana

Disponível em português, inglês ou espanhol

Denúncias podem ser realizadas por meio do site institucional, e-mail ou por ligação telefônica gratuita.

As manifestações podem ser **anônimas ou identificadas.** Desde **2024**, o serviço também está disponível no **Uruguai**.

Adicionalmente, passou a ser oferecido atendimento exclusivo por mulheres, quando solicitado, com o objetivo de proporcionar acolhimento e escuta qualificada.

A efetividade do Canal é avaliada periodicamente, por meio de pesquisa interna.

Estatísticas do Canal Ético em 2025:

1511 Ocorrências registradas

98% Finalizados

22% Procedentes

Comunicante

82% Colaboradores

18% Outros

Identificação

75% Anônimo

25% Identificado

Canais de Atendimento

85% Site

9% Telefone

6% E-mail

Consequências

57% Não aplicável

35% Ações Administrativas

8% Medidas Disciplinares

Tipologias

- Conflitos no relacionamento interpessoal — 45%
- Dúvidas, críticas e sugestões — 18%
- Descumprimento de normativos internos — 9%
- Assédio moral — 9%
- Assédio e importunação sexual — 3%
- Desvios, roubos e furto — 3%
- Descumprimento da legislação trabalhista — 3%
- Conflito de interesses — 2%
- Preconceito e discriminação — 2%
- Fraudes — 1%
- Práticas inseguras de trabalho — 1%
- Insatisfação com as políticas de RH — 1%
- Uso de violência — 1%
- Demais tipologias — 2%



Comitê de Ética

A Companhia conta com um **Comitê de Ética**, composto pelo **Vice-Presidente Jurídico, de Governança, Riscos e Compliance,** pela **Diretora Executiva de Gente, Gestão e Sustentabilidade** e pelo **Diretor de Auditoria, Riscos e Compliance.**

O Comitê assessora a Diretoria Estatutária na supervisão da aplicação do **Código de Ética,** além de acompanhar as ocorrências registradas no **Canal Ético.**

CÓDIGO DE ÉTICA

A Companhia possui Código de Ética aprovado pelo Conselho de Administração, que formaliza e dissemina os princípios e valores da organização e orienta a conduta de todos os colaboradores[1] e terceiros[2], estabelecendo o padrão de comportamento esperado nas relações com os stakeholders.

Conforme previsto no Código de Ética e na Política de Consequências da Companhia, eventuais violações ao Código, ao Programa de Integridade, às demais políticas ou a normas legais aplicáveis poderão resultar na adoção das seguintes medidas disciplinares/ consequências:

i. advertência verbal;
ii. advertência por escrito;
iii. suspensão;
iv. demissão sem justa causa;
v. demissão por justa causa;
vi. aplicação de penalidade prevista em contrato e/ou rescisão contratual (em caso de terceiro contratado).

A aplicação das sanções observa as **proteções conferidas pela legislação trabalhista vigente**, bem como a **proporcionalidade entre a gravidade da conduta e a penalidade aplicada.**

Além dessas medidas, colaboradores e/ou terceiros poderão estar sujeitos à **responsabilização pessoal por eventuais danos causados por sua conduta.**

Caso as violações apontem indícios de ilícito civil, administrativo ou penal, os fatos poderão ser encaminhados aos órgãos reguladores e às autoridades governamentais competentes, para adoção das medidas cabíveis, sem prejuízo das sanções aplicáveis pela Companhia.

[1]Todos os empregados, diretores (estatutários ou não), membros do Conselho de Administração, membros de comitês (estatutários ou não), membros do Conselho Fiscal, aprendizes e estagiários da Companhia, independentemente de cargo ou função exercidos.

[2]Toda pessoa física ou jurídica que não seja colaboradora da Companhia ou que seja contratada para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como parceiros, consorciadas, representantes, fornecedores, prestadores de serviços em geral, consultores, terceirizados, agentes ou intermediários que atuem em nome da Companhia.

Capítulo 6

Gestão de Riscos e Controles Internos

A Companhia mantém um **sistema estruturado de gestão de riscos e controles internos,** supervisionado pelo **Comitê de Auditoria** e apoiado pela Área de Governança Corporativa.

Esse sistema aborda os seguintes processos:

1. Identificação
2. Avaliação
3. Mitigação
4. Monitoramento de riscos



Comitê de Auditoria e Áreas de Auditoria Interna, Governança, Riscos e Compliance

Política de Gerenciamento de Riscos

A Política de Gerenciamento de Riscos da Companhia estabelece diretrizes e responsabilidades para a gestão de riscos nas atividades da organização.

A política orienta a identificação, avaliação e tratamento de riscos, assegurando a **revisão contínua dos controles internos** e o alinhamento da gestão de riscos aos **objetivos estratégicos da Companhia.**

Também busca:

- mitigar potenciais conflitos de interesse
- promover a compreensão dos colaboradores sobre a gestão de riscos
- assegurar o cumprimento das normas regulamentares aplicáveis.

Estrutura e Metodologia de Gestão de Riscos

- O sistema de gestão de riscos e controles internos mantém um mapa de controles internos, revisado sistematicamente pelas auditorias interna e externa e pelo Comitê de Auditoria.
- A abordagem de riscos contempla diferentes categorias, incluindo:
  - estratégicos
  - cibernéticos
  - mercado
  - operacionais
  - proteção de dados
  - socioambientais.
  - compliance

Como referências metodológicas para a gestão de riscos e controles internos, a Companhia adota os padrões do:

- **Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)**
- **ISO 31000 – Gestão de Riscos**
- **Institute of Internal Auditors (IIA)**
- **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).**

A adoção desses referenciais contribui para alinhar as práticas da Companhia aos melhores padrões internacionais de governança e gestão de riscos.

Paralelamente, há acompanhamento contínuo das leis e regulamentações nacionais aplicáveis, assegurando que a matriz de riscos permaneça aderente à realidade regulatória e à estratégia da Companhia.

Os principais riscos estão detalhados no Formulário de Referência, disponível no site de Relações com Investidores da Companhia e na Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Gestão de Continuidade e Evolução da Gestão de Riscos

A Companhia mantém atenção contínua ao **sistema de continuidade de negócios**, realizando revisões periódicas das criticidades de processos e sistemas. Esse processo incorpora lições aprendidas da integração entre áreas e atualizações da ***Business Impact Analysis (BIA).***

Avanços na gestão de riscos em 2025

- Captura dos riscos associados a **100% dos temas materiais da Agenda ESG**
- **Avanço na identificação de mitigadores para temas materiais da Agenda**
- Execução do **Projeto Agenda de Transformação**

Projeto Agenda de Transformação

O **Projeto Agenda de Transformação,** desenvolvido em conjunto com a área de **Estratégia e Gestão,** compreendeu as seguintes etapas:

- Mapeamento de riscos
- Identificação de ofensores
- Definição de mitigadores para as iniciativas estratégicas

A execução das iniciativas ficará sob responsabilidade das **áreas de negócio**, com **monitoramento contínuo das áreas de Riscos e Gestão Estratégica.**

Reavaliação das Matrizes de Riscos

15 matrizes de risco corporativas reavaliadas:

Moderado	Alto	Extremo
6	8	1

O processo contou com **participação direta das áreas de negócio e prestação de contas contínua ao Comitê de Auditoria.**

Gestão de riscos financeiros

Comitê de Hedge

A Companhia mantém um **Comitê de Hedge**, responsável por discutir e aprovar estratégias de proteção financeira.

ATUAÇÃO DO COMITÊ

- Reuniões mensais ordinárias
- Avaliação de operações de câmbio e commodities
- Definição de estratégias de proteção financeira

A **Área de Riscos** coordena e secretaria as reuniões e monitora o indicador de conformidade com a **Política de Hedge.**

Essa atuação tem contribuído para manter a **exposição financeira da Companhia em níveis considerados adequados,** garantindo maior segurança às operações.

Continuidade de negócios

Em **2025**, foram realizadas importantes iniciativas de fortalecimento da continuidade operacional, como:

- Revisão completa dos **Planos de Continuidade Operacional (PCO);**
- Atualização da ***Business Impact Analysis (BIA)*** em conjunto com área de Tecnologia da Informação.
- **Testes de simulação realizados:** PB • RN • PE • RJ • SP. Essas iniciativas visam **fortalecer a resiliência operacional da Companhia.**

Gestão de Riscos na Agenda ESG

A gestão de riscos também integra a **Agenda Estratégica ESG da Companhia,** abrangendo análises relacionadas a:

- cadeia de suprimentos
- impacto ambiental
- pegada de carbono
- gestão de resíduos
- bem-estar dos colaboradores

O **Conselho de Administração** avalia periodicamente a eficácia desses processos e identifica oportunidades de aprimoramento.

Monitoramento de Riscos ESG

A Companhia realiza continuamente a análise dos **riscos prioritários da Agenda Estratégica ESG,** mapeando ações mitigatórias e monitorando os controles. Esses mapeamentos e acompanhamentos servem como evidências para as respostas aos índices nos quais a Companhia está envolvida.

Em 2024, o mapeamento de riscos dos temas materiais da Agenda Estratégica ESG foi completado, incluindo aqueles relacionados a:

(i) Alimentos saudáveis e nutritivos; (ii) Combate ao desperdício de alimentos; (iii) Governança, ética e integridade; (iv) Cadeia de valor sustentável.

Capítulo 7

Quadro Resumo com Principais Destaques e Evoluções

Ao final de cada publicação da Carta de Governança, a Companhia fará o destaque das principais evoluções de cada período para permitir uma visão comparativa dos avanços.

Com isso, objetivamos fortalecer a cultura de governança e reafirmar nossa convicção de que governança e integridade são alavancas essenciais para a perenidade e a geração de valor da M. Dias Branco.

PRINCIPAIS AVANÇOS:

1. Aderência ao Informe de Governança Corporativa superior a 97% desde 2024
2. Certificação ISO Antissuborno desde 2025
3. Certificação IIA desde 2022
4. Carteira ISE pelo 6º ano consecutivo
5. Signatária do Pacto Global da ONU desde 2020
6. Signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção (ETHOS) desde 2021
7. Signatária do Movimento Transparência 100% desde 2024
8. Signatária do Pacto Brasil pela Integridade Empresarial (CGU) em 2025
9. Troféu transparência Anefac 2025
10. Comitê de Auditoria 100% independente
11. Conselho de Administração com mais de 37% de membros independentes
12. Momento Governança como pauta fixa nas reuniões do Conselho de Administração
13. Matriz de Deliberações Estratégicas como instrumento de gestão
14. Matriz de Riscos Alimentada por canais vivos como instrumento de gestão
15. Semana de Ética e Governança
16. iMDB – Índice de Governança Corporativa da M. Dias Branco com dois novos referenciais
17. Compromissos públicos relacionados ao Pilar Governança da Agenda ESG
18. Aferição da efetividade do Canal Ético
19. Publicação da Carta Anual de Governança Corporativa